

**PENGARUH *BUDGETARY GOAL CHARACTERISTICS* DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT
PEMERINTAH DAERAH DI KABUPATEN BATANG
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:
DIYANA ROCHIMA

B200140403

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *BUDGETARY GOAL CHARACTERISTICS* DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH
DAERAH DI KABUPATEN BATANG DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

PUBLIKASI ILMIAH

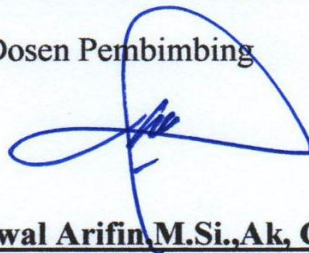
Oleh:

DIYANA ROCHIMA

B200140403

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Atwal Arifin, M.Si., Ak, CA

NIDN. 0609016002

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *BUDGETARY GOAL CHARACTERISTICS* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH DAERAH DI KABUPATEN BATANG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI




Yang ditulis oleh:

DIYANA ROCHIMA
B 200 140 403

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 8 Maret 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Drs. Atwal Arifin, M.Si., Akt., CA
(Ketua Dewan Penguji)
2. Eny Kusumawati, S.E., AK., M.M, CA
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Shinta Permata Sari, S.E., M.M
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta




Dr. Syamsudin M.M

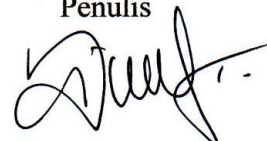
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akann saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 8 Maret 2018

Penulis



DIYANA ROCHIMA

B200140403

**PENGARUH *BUDGETARY GOAL CHARACTERISTICS* DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH
DAERAH DI KABUPATEN BATANG DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Abstrak

Kinerja adalah hasil dari tindakan/ program/ kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, misi yang telah dicapai oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh *budgetary goal characteristics*, kompetensi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan juga untuk menguji apakah kepuasan kerja dapat bertindak sebagai variabel moderasi dalam organisasi sektor publik.

Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan 83 responden pada dinas-dinas yang berbeda. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang diolah dengan SPSS versi 17 dari windows.

Hasil menunjukkan bahwa *budgetary goal characteristics* memiliki nilai negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, sedangkan kompetensi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi hubungan antara *budgetary goal characteristics* dan kinerja aparat pemerintah daerah, serta kepuasan kerja juga mampu mempengaruhi hubungan antara kompetensi dengan kinerja aparat pemerintah daerah di Kabupaten Batang.

Kata kunci : *budgetary goal characteristics, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja, moderasi*

Abstract

Performance is the result of an action or program or policy to achieve the goals, objectives, vision, mission of the organization. This study aims to examine the influence of budgetary goal characteristics, competence on the performance of local government apparatus and also to test whether job satisfaction can act as a moderating variable in public sector organizations.

This research uses purposive sampling method with 83 respondents in different service. Data collection techniques in this study using questionnaires. While the data analysis technique used is multiple regression analysis processed with SPSS version 17 of windows.

The results show that budgetary goal characteristics have negative values and no significant effect on the performance of local government apparatus, while the competence has a positive value and significant effect on the performance

of local government apparatus. Job satisfaction can affect the relationship between budgetary goal characteristics and performance of local government apparatus, and job satisfaction is also able to influence the relationship between competence with the performance of local government apparatus in Batang.

Keywords : budgetary goal characteristics, competence, performance, job satisfaction, and moderation

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, tuntutan masyarakat terhadap pertanggungjawaban yang sudah diberikan kepada penyelenggara pemerintah atas kepercayaan yang sudah diamanatkan semakin tinggi dikarenakan masyarakat kini lebih memperhatikan kinerja instansi pemerintah terutama atas tanggung jawab yang sudah dipercayakan. Hal ini dikarenakan masyarakat yang mulai mempertanyakan manfaat yang diperoleh dari pelayanan yang telah dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sehingga pada akhirnya pemerintah dituntut untuk lebih akuntabel dan transparan dalam menjalankan administrasi pemerintahan, demi terwujudnya *good governance* yang merupakan tujuan utama dari sektor publik.

Dalam upaya mewujudkan *good governance*, dibutuhkan anggaran berbasis kinerja. Penganggaran berbasis kinerja ini tertuang dalam Permendagri No 59 Tahun 2007 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yang didalamnya menyebutkan terkait penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD). Dimana anggaran berbasis kinerja menuntut adanya hasil yang optimal atau bersifat ekonomi, efisien, dan efektif serta pengeluaran yang dialokasikan sesuai dengan kejelasan sasaran anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Abd Aziz dkk, 2016). Berdasarkan permendagri tersebut pula, kinerja dapat diartikan sebagai keluaran/ hasil dari kegiatan/ program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Untuk melihat hasil dari kinerja pemerintah tersebut, diperlukan suatu penilaian kinerja.

Anggaran dibuat untuk membantu menentukan tingkat kebutuhan masyarakat agar terjamin secara layak. Tingkat kesejahteraan masyarakat dipengaruhi oleh keputusan yang diambil oleh pemerintah melalui anggaran yang mereka buat (Mardiasmo, 2009). Anggaran dapat tercapai dan berjalan secara efektif apabila penyusunan dan penerapan anggaran telah memenuhi lima indikator dalam *Budgetary Goal Characteristics* yang terdiri dari partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan tujuan anggaran, evaluasi anggaran, umpan balik anggaran, serta kesulitan tujuan anggaran (Kenis, 1979).

Anggaran diharapkan dapat terealisasi dengan baik sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat. Agar terealisasi dengan baik, dibutuhkan aparat pemerintah daerah yang berkompeten pada bidangnya sehingga dalam pengelolaan anggaran tidak menimbulkan masalah maupun kekeliruan yang dapat menyebabkan tujuan dari perencanaan anggaran tersebut tidak tercapai.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang baik seperti dalam hal pengetahuan, kemampuan, keterampilan maupun sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya akan selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif (Nadirsyah dan Syukriy, 2014).

Pengamatan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah sebelumnya sudah dilakukan oleh beberapa peneliti. Tengku (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *budgetary goal characteristic* berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hilir, akan tetapi menurut Kartiko (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tidak semua poin *budgetary goal characteristic* berpengaruh terhadap kinerja, seperti partisipasi penyusunan anggaran, evaluasi anggaran dan kesulitan tujuan anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pns. Menurut Umar, Normajatun dan Abdul (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, semakin baik kompetensi maka semakin baik kinerjanya, namun berbeda dengan Septiyani dan Lim (2013), penelitian mereka menyebutkan bahwa kompetensi individu tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan secara parsial. Selain penelitian diatas, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Fenomena kepuasan kerja, motivasi dan kinerja pegawai organisasi juga menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi menjadi kuat dan berjalan dengan baik (Mathis dan Jackson, 2006) dalam (Zilzaal Sefty, 2016). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

Pada tahun 2016, Kabupaten Batang menggelar festival anggaran yang kedua kalinya dengan bertemakan inspirasi untuk kepala daerah baru untuk mewujudkan tata kelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang transparan, akuntabel, dan pro rakyat. Festival anggaran merupakan suatu bentuk laporan pertanggungjawaban kepada rakyat, terkait dengan penggunaan APBD. Sehingga, tujuan utama dari gelaran festival ini adalah untuk mewujudkan transparansi dalam pemerintahan (Ghoida Rahmah, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *budgetary goal characteristics* dan kompetensi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah serta untuk melihat apakah kepuasan kerja mampu menjadi variabel moderasi terhadap hubungan antara *budgetary goal characteristics* dengan kinerja aparat pemerintah daerah dan hubungan antara kompetensi dengan kinerja aparat pemerintah daerah di Kabupaten Batang.

1.1 Kajian Literatur

1.1.1. Penyusunan Anggaran

Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial (Mardiasmo, 2009).

1.1.2. *Budgetary goal characteristics*

Menurut Kenis (1997) *Budgetary goal characteristics* terdiri dari partisipasi anggaran, kejelasan tujuan anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, kesulitan tujuan anggaran. Partisipasi anggaran

mengacu pada sejauh mana manajer berpartisipasi dalam penyusunan anggaran dan pengaruh terhadap tujuan anggaran unit organisasi yang menjadi tanggungjawabnya. Kejelasan tujuan anggaran mengacu pada tujuan anggaran yang dinyatakan secara spesifik dan jelas, serta mudah dipahami oleh siapa saja yang bertanggung jawab. Umpan balik merupakan salah satu persyaratan dalam proses pengendalian pelaksanaan suatu kegiatan. Umpan balik dapat mendorong motivasi pelaksanaan anggaran berikutnya, umpan balik anggaran juga dapat menunjukkan sejauh mana sasaran anggaran telah dicapai. Evaluasi anggaran mengacu pada sejauh mana tindakan yang dilakukan untuk menemukan penyimpangan atas anggaran pada departemen yang bersangkutan dan digunakan sebagai evaluasi kinerja departemen. Kesulitan tujuan anggaran dapat berkisar dari sangat longgar dan mudah dicapai hingga sangat ketat dan tidak terjangkau.

1.1.3. Kompetensi

Kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Amstrong dan Baron, 1998).

1.1.4. Kinerja aparat

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekadar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung (Wibowo, 2007).

1.1.5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial (Priyono dan Marnis, 2008).

1.2 Pengembangan Hipotesis

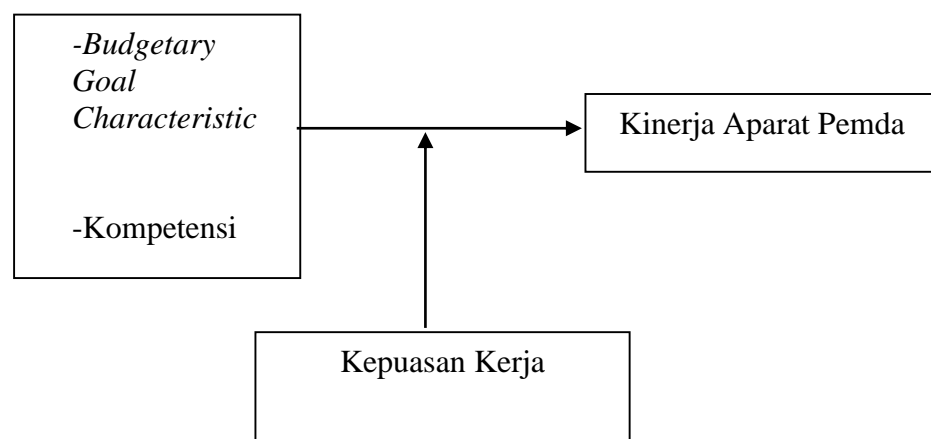
H1a : *Budgetary Goal Characteristics* berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah di Kabupaten Batang.

H1b : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap hubungan antara *Budgetary Goal Characteristics* dengan kinerja aparat pemda di Kabupaten Batang.

H2a: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah di Kabupaten Batang.

H2b: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap hubungan antara kompetensi dengan kinerja aparat pemda di Kabupaten Batang.

1.3 Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1 Hubungan *budgetary goal characteristics*, kompetensi dan kepuasan kerja

2. METODE

2.1. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 215). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) yang terdiri dari Dinas/ Badan/ Kantor/ Kecamatan se Kabupaten Batang, dan yang diambil

dari penelitian ini hanya SKPD dinas, yang terdiri dari 17 dinas di Kabupaten Batang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014: 215). Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu dengan kriteria tertentu. Kriteria dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah pejabat eselon II atau setingkat kepala dinas, III atau pejabat setingkat sekretaris/kepala bidang dan IV atau kepala sub bagian/kepala seksi pada dinas dinas di Kabupaten Batang dengan alasan bahwa pejabat terkait disamping bertanggung jawab sebagai SKPKD yang juga memiliki tanggung jawab sebagai SKPD sehingga dianggap lebih mampu memahami masalah penganggaran dibanding pejabat dari SKPD lainnya.

2.2. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode survei, yaitu melakukan penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Kuesioner berbentuk pertanyaan-pertanyaan berstruktur dimana responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada alternatif jawaban tertentu saja.

2.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

2.3.1. Kinerja aparat pemerintah daerah

Kinerja merupakan capaian hasil kerja aparat pemerintah daerah dalam upaya merealisasikan target yang telah ditetapkan. Variabel ini diadopsi dari instrumen yang digunakan oleh Maryanti (2002) dan Munawar (2006) dengan pengukuran skala likert 5 (lima) point dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

2.3.2. *Budgetary Goal Characteristics*

Budgetary goal characteristics terdiri dari partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan tujuan anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, serta kesulitan tujuan anggaran (Kenis, 1997). Variabel ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Kenis (1979) dengan

pengukuran skala likert 5 (lima) point dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

2.3.3. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mardin Amin, Namira (2015) dengan instrumen kompetensi yang terdiri dari 19 butir pernyataan dimana menggunakan pengukuran skala likert 5 (lima) point dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

2.3.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Wilson 2012: 327). Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sulistyio Budi Utomo (2010) dengan instrumen kepuasan kerja yang terdiri dari 5 butir pernyataan dimana menggunakan pengukuran skala likert 5 (lima) point dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

2.4. Analisis Data

2.4.1. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat. (Ghozali, 2011: 98).

b. Analisis Regresi Berganda

Bentuk umum persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$KAPD = \alpha + \beta_1.BGC + \beta_2.KMP + e$$

$$KAPD = \alpha + \beta_1.BGC + \beta_2.KMP + \beta_3.KK + \beta_4.BGC.KK + \beta_5.KMP.KK + e$$

Keterangan:

α = Konstanta

KAPD = Kinerja Aparat Pemerintah Daerah

BGC = *Budgetary Goal Characteristics*

KMP = Kompetensi

KK = Kepuasan Kerja

BGC.KK = Interaksi antara *Budgetary Goal Characteristics* dengan Kepuasan Kerja

KMP = Interaksi antara Kompetensi dengan Kepuasan Kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4 \beta_5$ = Koefisien Regresi

e = Error

c. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98).

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 semakin kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai R^2 mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Uji Kualitas Data

1.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh Item pernyataan variabel

penelitian mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel (r tabel = 0,216), yang artinya seluruh Item pernyataan dan pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga seluruh Item pernyataan dan pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

1.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,70$ (Ghozali, 2011:47). Uji validitas Dari hasil uji reliabilitas diperoleh seluruh variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena Cronbach alpha $> 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwa Item-Item pernyataan dan pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

1.2 Uji Asumsi Klasik

1.2.1 Uji Normalitas

Pada uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) apabila signifikansi $>5\%$ maka berarti data terdistribusi secara normal. Sebaliknya apabila signifikansi $<5\%$ maka berarti data tidak terdistribusi secara normal (Ghozali, 2011: 160). Pada hasil uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Sminorv (K-S) diatas, diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Ini berarti data terdistribusi secara normal, sehingga model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

1.2.2 Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi (Ghozali, 2011: 105). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

1.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011: 139). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

1.3 Uji Hipotesis

1.3.1 Regresi Linier Berganda

Tabel IV.11

Hasil Analisis Koefisien Regresi Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,866	5,482		5.083	0,000
TOTALBGC	-0.024	0,068	-0,041	-0,347	0,729
TOTALKMP	0,495	0,121	0,477	4,089	0,000
Adjusted R Square					0,189
F Hitung					10,584
Signifikansi F					0,000

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2018

Tabel IV.12

Hasil Analisis Koefisien Regresi Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,699	46,813		0,656	0,514
TOTALBGC	1,163	0,506	1,997	2,297	0,024
TOTALKMP	-2,239	1,183	-2,159	-1,893	0,062
TOTALKK	0,209	2,295	0,098	0,091	0,928

BGC_KK	-0,058	0,025	-3,966	-2,365	0,021
KMP_KK	0,125	0,054	4,411	2,296	0,024
Adjusted R Square					0,232
F Hitung					5,965
Signifikansi F					0,000

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2018

3.4 Pembahasan

1. *Budgetary Goal Characteristics* berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah di Kabupaten Batang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *budgetary goal caharacteristics* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja aparat pemda Kabupaten Batang. Hasil analisis regresi ganda memperoleh nilai thitung < ttabel ($-0,347 < 1,991$) diterima pada taraf signifikansi 5% ($p > 0,05$) dan H1a ditolak. Artinya semakin baik maupun buruk tingkat keterlibatan *budgetary goal caharacteristics* yang mencakup partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, evaluasi anggaran, umpan balik anggaran dan kesulitan tujuan anggaran, tetap tidak mampu mempengaruhi kinerja aparat pemda Kabupaten Batang.

2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap hubungan antara *Budgetary Goal Characteristics* dengan kinerja aparat pemda di Kabupaten Batang.

Hasil analisis regresi ganda memperoleh nilai thitung > ttabel ($2,365 > 1,991$) diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) dan H1b diterima. Dengan demikian interaksi antara *budgetary goal characteristics* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemda Kabupaten Batang.

3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah di Kabupaten Batang.

Hasil analisis regresi ganda memperoleh nilai thitung > ttabel ($4,089 > 1,991$) diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) dan H2a diterima. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja aparat pemda Kabupaten

Batang, yang artinya semakin baik kompetensi maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap hubungan antara kompetensi dengan kinerja aparat pemda di Kabupaten Batang

Hasil analisis regresi ganda memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,296 > 1,991$) diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) dan H_2b diterima. Dengan demikian interaksi antara kompetensi dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemda Kabupaten Batang.

2. PENUTUP

2.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Budgetary Goal Characteristics* tidak berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah di Kabupaten Batang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap hubungan antara *Budgetary Goal Characteristics* dengan kinerja aparat pemda di Kabupaten Batang.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah di Kabupaten Batang.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap hubungan antara kompetensi dengan kinerja aparat pemda di Kabupaten Batang.

2.2 Keterbatasan Penulis

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang hendak dicapai. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini terbatas pada objek penelitian aparat pemda yang bekerja dinas-dinas di Kabupaten Batang saja.
2. Data yang dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode kuesioner, tanpa ada wawancara secara langsung dengan responden, sehingga memungkinkan terjadinya pengisian kuesioner responden

yang tidak bersungguh-sungguh dan dapat menimbulkan hasil yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.

2.3 Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh serta adanya keterbatasan dalam penelitian, sehingga saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada bagian SKPD lain.
2. Aparat pemerintah daerah harus lebih siap dalam proses penyusunan hingga pengelolaan anggaran daerah, untuk mewujudkan tata kelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang transparan, akuntabel, dan pro rakyat.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan metode wawancara secara langsung dengan responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, Akmal Riza dan Anwar. 2016. "Pengaruh Evaluasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Aceh Di Pemerintah Aceh". Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.16 No.1.
- Amstrong, M. And Baron, A. 1998. *Performance Management- The New Realities*, London: Institute of Personnel and Development
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Erlangga.
- Budi Utomo. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (CV Berkat Cipta Karyawan Nusantara Surabaya)". ISSN 1829-9857.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Istiyani. 2009. "*Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah*". Universitas Sebelas Maret. (Tesis)

- Kenis, Izzettin.1979. *"Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance"*. *The Accounting Review*, Vol.54, No:4.
- Makawi Umar, Normajatun, Abdul Haliq. 2015. "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin". *Al – Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol.1 No. 1
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi 4. Yogyakarta: Andi Offieset.
- Mardin Amin, Namira. 2015. *"Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang"*. Universitas Hasanuddin.
- Maryanti, H., A. 2002. Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Perilaku, Sikap dan Kinerja Pemerintah Daerah di Propinsi Nusa Tenggara Timur. (*Tesis*)
- Nadirsyah dan Syukriy.2014. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya ". *Jurnal Akuntansi* Vol.3, No.1.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 59 Tahun 2007 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah.
- Putro, Kartiko . 2013. *Pengaruh Budgetary Goal Charac Teristics Terhadap Sikap dan Kinerja Pns Di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kabupaten Boyolali*. Universitas Diponegoro.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Ramona, Tengku .2016. "Pengaruh Budgetary Goal Characteristics, Kompensasi terhadap Kinerja Aparat Pemda dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi". Universitas Riau. *JOM Fekon* Vol. 3 No. 1
- Rahmah, Ghoida. "Festival Anggaran, Cara Bupati Batang Cegah Korupsi APBD ". 20 Maret 2018. <https://nasional.tempo.co/read/751199/festival-anggaran-cara-bupati-batang-cegah-korupsi-apbd>

- Sefty Amury Piayu , Zilzaal. 2016. "*Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung dengan Motivasi Variabel Pemoderasi*". Universitas Lampung. (Tesis)
- Septiyani dan Lim Sanny. 2013. "Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Beta Setia Mega". Vol. 4 No. 1
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada